

Zur theoretisch-analytischen Konzeptualisierung innerbetrieblicher Sozialbeziehungen

Ellguth, Peter; Trinczek, Rainer

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ellguth, P., & Trinczek, R. (1995). Zur theoretisch-analytischen Konzeptualisierung innerbetrieblicher Sozialbeziehungen. In H. Sahner, & S. Schwendtner (Hrsg.), 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen (S. 166-172). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137556>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

3. Zur theoretisch-analytischen Konzeptualisierung innerbetrieblicher Sozialbeziehungen¹

Peter Ellguth und Rainer Trinczek

I.

Das Thema 'Innerbetriebliche Sozialbeziehungen' hat gegenwärtig Konjunktur. Dies scheint allerdings nicht 'nur' eine Modeerscheinung in der Disziplin zu sein; mit 'innerbetrieblichen Sozialbeziehungen' wird vielmehr der Versuch unternommen, eine theoriestrategisch zentrale Leerstelle zu besetzen, die die Verabschiedung deterministischer Ansätze, der Wechsel der paradigmatischen Analysekonzepte hin zu 'Arbeitspolitik', hinterlassen hat. Ohne diese Debatte zum wiederholten Male nachzuzeichnen, kann festgehalten werden, daß nun plötzlich eine neue Frage aufs industriesoziologische Tapet rückte: Was sind - wenn nun nicht mehr ökonomische, technische etc. Rahmenbedingungen bestimmte betriebliche Entscheidungen sozusagen 'erzwingen' - denn dann die wesentlichen Einflußfaktoren, die das arbeits- bzw. mikropolitische Agieren der neu entdeckten Akteure strukturieren?

Hier setzt die Diskussion um innerbetriebliche Sozialbeziehungen an: Dem betrieblichen Sozialsystem wird eine solche zentrale Strukturierungsfunktion zugesprochen; die Sozialbeziehungen stellen - darüber besteht wohl in der Zwischenzeit weitgehend Konsens - einen wesentlichen Filter dar, der den Handlungsraum der Akteure in je spezifischer Weise konfiguriert und damit scheinbar Kontingentes in typische betriebliche Entscheidungen transformiert.

Es ist klar, daß die Analyse innerbetrieblicher Sozialstrukturen erhebliche theoretisch-konzeptionelle Anstrengungen erfordert, in deren Rahmen folgende vier, in der allgemeinen Soziologie als gängig eingeführte Untersuchungsebenen zu berücksichtigen und zueinander in Bezug zu setzen wären - gewissermaßen als analytisches Maximalkonzept:

1. die Akteurs- bzw. Handlungsebene;
2. die Interaktionsebene;
3. die Institutions- bzw. Organisationsebene, und
4. die Strukturebene, also ökonomische, gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen.

Im folgenden soll zunächst kurz auf den Entstehungs- und Projektkontext, den theoretischen Hintergrund sowie die analytische Konzeptualisierung von vier Ansätzen eingegangen werden, auf die in der Literatur zumeist verwiesen wird, wenn die Rede auf innerbetriebliche Sozialbeziehungen kommt. Dabei werden wir bei der Verortung dieser Ansätze jeweils auf das gerade formulierte Vier-Ebenen-Modell Bezug nehmen. Abschließend sollen - nach einer zusammenfassenden Gegenüberstellung - Hinweise auf einen fruchtbaren theoretischen Rahmen zur Analyse betrieblicher Sozialbeziehungen gegeben werden.

II.

Hinsichtlich der nun folgenden Skizzierung der vier Ansätze sei vorausgeschickt, daß diese hier in der Kürze natürlich nicht systematisch entfaltet werden können, sondern daß es sich lediglich um stark zugespitzte Darstellungen handelt, die nur soweit ausgeführt werden, wie es für unsere Argumentation notwendig erscheint.

1) Der erste Ansatz ist das Konzept der 'betrieblichen Sozialverfassung' von Dabrowski u.a. (1986). Die Autoren streben unter kritischem Bezug auf den Münchner betriebsstrategischen Ansatz sowie Wetz/Lullies' Konzept der 'betrieblichen Handlungskonstellation' ein, wie sie sagen, "Gesamtkonzept der betrieblichen Sozialordnung" an. Dazu werden drei Analyseebenen unterschieden:

- unternehmenspolitische Konzepte und Leitungsstrukturen (das umfaßt Absatz-, Produktions-, Rationalisierungs-, beschäftigungspolitische Konzepte etc.);
- Arbeitsbedingungen - von der Organisation von Arbeit bis zu Leistungsvorgaben und deren Verbindlichkeit;
- betriebliche Interessenwahrnehmung.

Obwohl vom Anspruch her die sozialen Konstitutions- und Vermittlungsprozesse im Mittelpunkt stehen, konzentrieren sich die Autoren de facto auf die ausführliche Analyse 'objektiver' Arbeitsstrukturen und -bedingungen. Dabei entsteht der Eindruck, als ob die jeweilige Sozialverfassung direkt aus den Kapitalverwertungskonzepten bzw. -bedingungen hervorgehen würde. Das Soziale wird aus der tatsächlichen Konstruktion der betrieblichen Sozialverfassung quasi ausgeblendet. Die Autoren argumentieren damit letztlich strukturtheoretisch; ihre Arbeit ist daher in unserem Vier-Ebenen-Modell eindeutig auf der vierten Ebene anzusiedeln.

2) Der zweite zu behandelnde Ansatz ist Hildebrandt/Seltz's Konzept der betrieblichen Sozialverfassung (u.a. Hildebrandt/Seltz 1989). Den theoretischen Hintergrund dieses Projekts bildet bekanntlich die 'labour-process-debate' und das darauf aufbauende Arbeitspolitik-Konzept des WZB. Wie die Autoren selbst anmerken, ist die Entstehung ihres Konzeptes dem "Interpretationsdruck einer empirischen Untersuchung" geschuldet: Der Befund, daß sich der konkrete Verlauf von PPS-Implementationen nur in Kenntnis der sozialen Organisation des Industriebetriebs adäquat verstehen ließ, führte die Autoren zur Frage nach der 'betrieblichen Sozialverfassung'. Als Analyseebenen bzw. Bausteine werden die folgenden Faktoren herangezogen:

- Betriebsgröße und Betriebsstatus;
- das Verhältnis von Planung und Ausführung (also der fundamentale Koordinationsmechanismus);
- die Selbständigkeit der Betriebsbereiche;
- die Stellung des Betriebsrats im betrieblichen Interessengefüge;
- die lokale Einbindung des Betriebs bzw. regionale Besonderheiten.

An den Texten wird deutlich, daß sich dieser kategoriale Rahmen wesentlich auf das sogenannte 'Sozialmodell Maschinenbau' bezieht. Die Autoren streben keine allgemeine Analytik der betrieblichen Sozialverfassung an, d.h. sie liefern auch keine systematische Entwicklung der Dimensionen und ihrer jeweiligen Verbindung zu verschiedenen Typen (mit Ausnahme eines Versuchs der Gegenüberstellung Maschinenbau-Automobilindustrie). An den oben aufgeführten Di-

mensionen ist unschwer zu erkennen, daß sich die Autoren auf die institutionelle Ebene betrieblicher Sozialbeziehungen konzentrieren, also auf Ebene 3 unseres Maximal-Modells.

3) Der nächste Ansatz, der unter dem Begriff 'betriebliche Sozialordnung' firmiert, stammt von Kotthoff und seiner Gruppe (u.a. Kotthoff/Reindl 1990). Entstanden ist das Konzept im Laufe verschiedener Projekte zur betrieblichen Mitbestimmung. Kotthoff verschreibt sich einer "phänomenologisch-handlungssoziologischen Methodologie" und will eine "Lanze brechen für eine antideterministische, stärker subjektivistische Sichtweise des Betriebs" - der Betrieb als soziale Veranstaltung, wie er es nennt.

Dies soll geschehen:

- durch die Repersonalisierung des Betriebs;
- dadurch, daß das Subjektive und Soziale auf den Betrieb bezogen wird;
- und durch eine historisierende Perspektive.

Zur praktischen Umsetzung des Konzepts werden drei Analyseebenen benannt:

- die *Arbeitspraxis* (das sind die Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten auf Arbeitsgruppenebene);
- die *Integrationspraxis* (das sind die Beziehungen zum Betrieb als Gesamtkollektiv, durch das Management repräsentiert);
- die *interessenpolitische Praxis*, die sich für Kotthoff nicht auf die institutionelle Interessenvertretung beschränkt.

In der Präsentation der Empirie werden die von ihm gebildeten Typen jedoch nicht entlang dieser Analyseebenen systematisch entfaltet und der kategoriale Rahmen tritt hinter die phänomenologische Gesamtschau zurück. Man kann den Eindruck gewinnen, Kotthoff verfällt in seiner berechtigten Kritik an deterministisch-strukturalistischen Ansätzen ins andere Extrem. Strukturelle Rahmenbedingungen geraten weitgehend aus dem Blickfeld, das Hauptaugenmerk gilt 'herausragenden Akteuren', die die Geschicke des Betriebs lenken - damit ist dieser Ansatz der Ebene 1 unseres Modells zuzuordnen.

4) In Erlangen wurde bei der Analyse innerbetrieblicher Interaktionsmuster das Konzept der "politischen Kultur der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen" entwickelt (Bosch u.a. 1995). Den theoretischen Hintergrund bildet hier ein interaktionistischer Ansatz, der Betriebspolitik im strukturellen Kontext des Kapital-Arbeit-Verhältnisses verankert. Der Ansatz geht davon aus, daß es jeweils betriebsspezifische Organisations- und Verhandlungskulturen mit einem Nebeneinander von Machtbeziehungen und Konsens- bzw. Verständigungshandeln gibt. Diese Kulturen beinhalten - neben einem anerkannten 'set' von formellen wie informellen Regeln und Normen - historisch in Interaktionsbeziehungen gewachsene, bewährte und damit zwar stabile, nichtsdestoweniger aber auch veränderbare Muster der Problemwahrnehmung und -verarbeitung.

Den kategorialen Rahmen für die empirische Analyse der betrieblichen Interaktionskulturen bilden die folgenden Dimensionen:

- die Interessendefinition der Interaktionspartner;
- der strukturierende Interaktionsmodus, der durch
 - die dominante Form der Alltagskommunikation,
 - das Machthandeln und die eingesetzten Machtmittel,
 - die Rolle der Belegschaft, sowie
 - den Umgang mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen

wesentlich bestimmt wird. Das analytische Schwergewicht unseres Ansatzes liegt - bezieht man sich wiederum auf unser Vier-Ebenen-Modell - zwischen der Interaktions- und der Institutionsebene, allerdings unter systematischem Bezug auf die strukturellen Rahmenbedingungen.

III.

Bereits diese knappen Skizzen der unterschiedlichen Konzepte machen folgende drei Punkte deutlich:

- a) Was in der Literatur häufig unterschiedslos unter der Rubrik 'innerbetriebliche Sozialbeziehungen' zusammengezogen wird, sind tatsächlich Ansätze, die in ihrer Stoßrichtung ganz unterschiedlich orientiert sind. Dabei reicht das Spektrum analytischer Konzeptionierung von handlungs- (Kotthoff) bis strukturtheoretischen Perspektiven (Dabrowski);
- b) Allen vier Ansätzen merkt man mehr oder weniger ihre Herkunft aus spezifischen Projektkontexten an - sei es PPS-Implementation oder betriebliche Mitbestimmung -, die dann auch auf die jeweiligen Konzeptualisierungsversuche durchgeschlagen haben.
- c) Keiner der Ansätze genügt der oben benannten Maximalanforderung an eine umfassende theoretisch-analytische Konzeptionierung. Dies kann und soll nicht als Vorwurf verstanden werden: Uns selbst ist natürlich klar, daß der Anspruch verweigen ist, man könne alles gleichzeitig - und gleich gut - machen, also Handlungs-, Interaktions-, Institutions- und Strukturanalyse in einem. Letztlich konzentrieren sich fruchtbare empirische Analysen immer auf eine oder zwei dieser Analyseebenen. Ein Modell, wie das obige Vier-Ebenen-Modell, läßt sich lediglich auf allgemein-theoretischer Ebene einholen - und auch hier, wie die klassischen Debatten um Struktur- vs. Handlungstheorie, das Mikro-Makro-Problem etc. zeigen, nicht umstandslos.

Was jedoch gefordert werden kann, ist, daß sich Forschungsprojekte bei ihren Partialanalysen auf ein solches allgemeineres Theoriemodell beziehen und dabei systematisch die Schnittstellen zu den bei der eigenen Arbeit in den Hintergrund getretenen Analyseebenen benennen.

Bezogen auf unser Thema 'innerbetriebliche Sozialbeziehungen' scheint uns ein solches brauchbares Theoriemodell mit dem aus der Tradition des Symbolischen Interaktionismus stammenden 'negotiated order'-Ansatz von Anselm Strauss vorzuliegen. Dieser weist zwar auch verschiedene Schwächen auf und stellt sicherlich nicht den letzten Schlüssel zur industriesoziologischen Welterkenntnis dar, ist aber hinreichend flexibel, offen und anschlußfähig für andere theoretische Perspektiven (etwa interessen-, macht-, und strukturierungstheoretischer Art), was dann insgesamt ein erklärungskräftiges und auch für empirische Analysen fruchtbares Theoriegebäude entstehen läßt. Dies soll im folgenden kurz skizziert werden.

Ausgangsthese von Strauss ist: 'Social orders' sind in gewisser Hinsicht immer 'negotiated orders', also ausgehandelte Ordnungen. Unter dem Titel 'Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order' veröffentlichte Strauss Ende der 70er Jahre den bislang wohl ausgearbeitetsten Beitrag zum 'negotiated order'-Ansatz (Strauss 1979). Programmatisch ist bereits der Untertitel: 'Varieties' verweist auf die empirische Vielfalt von Verhandlungssituationen, also auf die große interne Differenzierung des untersuchten Phänomens; mit 'Contexts' betont A. Strauss gegenüber einem der Standardeinwände gegen interaktionistische Ansätze, und zwar, diese würden die sozialen Kontexte der von ihnen untersuchten (Mikro-)Phänomene nicht hinreichend reflektieren, gerade deren ausdrückliche Berücksichtigung im 'negotiated order'-Ansatz; 'Processes'

ist ein Hinweis darauf, daß nicht nur das Ergebnis von Verhandlungen, sondern insbesondere auch deren innere Dynamik, ihre Prozeßhaftigkeit interessiert, da - so die These - nur die Rekonstruktion eines Verhandlungsverlaufs dessen Resultat überhaupt verstehen lasse; und schließlich verweist Strauss mit 'Social Order' darauf, daß er mit seinem Ansatz gerade auch auf die wechselseitigen Beziehungen zwischen konkreten Verhandlungssituationen und sozialstrukturellen Phänomenen (im weitesten Sinne) abzielt.

Mit seinem Ansatz möchte sich Strauss explizit in die Gruppe von Sozialwissenschaftlern einreihen, die versuchen, "to reach some mediating position between extreme structural determinism and a view more open to human beings' control of their own destinies". Forschungspraktisch erfordere dies eine Doppelstrategie: Einerseits detaillierte Feinstrukturanalysen betrieblicher Prozesse, andererseits Berücksichtigung der Kontextabhängigkeit von Verhandlungen, also systematischer Rückbezug auf die verschiedenen Dimensionen des 'social settings' mit ihrer handlungsstrukturierenden Wirkung.

Entscheidende Vorteile dieses Ansatzes scheinen uns darin zu liegen, daß er zum einen die empirisch ja ständig beobachtbare Gleichzeitigkeit von Stabilität und Dynamik sozialer Ordnungen systematisch aufgreift, zum anderen, daß er an die bekannten Stärken des Symbolischen Interaktionismus anschließt, Genese und Entwicklung von Interaktionssystemen in der wechselseitigen Bezogenheit gesellschaftlich spezifisch situierter Akteure aufeinander zu analysieren.

Der 'negotiated order'-Ansatz erlaubt, systematisch Bezug zu den vier Ebenen des oben skizzierten Analyse-Schemas herzustellen: Ausgangspunkt ist eine Perspektive, die von der Gleichzeitigkeit strukturell begrenzten Handlungsraums *und* nichtsdestoweniger bestehenden Optionen der Akteure ausgeht - Ortmann, der ja ein ganz ähnliches Anliegen wie wir hier verfolgt, hat dies in die Formel 'Mikropolitik im Entscheidungskorridor' gefaßt (siehe u.a. Ortmann 1995). Unsere Perspektive legt eine Art 'Zwiebel-Modell' innerbetrieblicher Sozialbeziehungen nahe, wobei den Kern, aus dem immer wieder neue Schalen aufgebaut werden, die in spezifische Interaktionskontexte eingebundenen Akteure darstellen, und die abgelagerten Schichten gleichsam die verschiedenen 'layers' von Routinen, Institutionen, strukturellen settings, kurz: die Rahmenbedingungen. Während die innersten Lagen noch 'weich' sind, in Interaktionen vergleichsweise einfach verändert werden können, stellen die äußeren Lagen Kontextbedingungen dar, die quasi auf Dauer gestellt und zu Strukturen geronnen sind - in unserem Fall also beispielsweise die aus dem Kapitalverhältnis sich ergebenden komplexen innerbetrieblichen Interessenkonstellationen, innerhalb derer die Akteure agieren und die für sie in konkreten Interaktionszusammenhängen kaum hintergebar sind.

Anschluß- und damit ergänzungsfähig - das war oben als besondere Stärke dieses Ansatzes herausgestrichen worden - ist der analytisch zugegebenermaßen noch recht unverbindliche 'negotiated order-approach' für

- 'aufgeklärt' marxistische Ansätze, die an den frühen Marx mit seiner These anschließen: Die Menschen machen ihre Geschichte, aber sie machen sie nicht unter selbst gewählten Umständen;
- Berger/Luckmanns Analysen handlungsnotwendiger, da überhaupt erst Handlungsfähigkeit herstellender, Routinisierungs- und Institutionalisierungsprozesse im Rahmen von dauerhaften Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen (s. Berger/Luckmann 1970);

- Giddens ähnlich gelagerte Strukturierungstheorie mit seiner Betonung der Dualität von Struktur; Stichwort: Rekursivität von Handlung und Struktur (u.a. Giddens 1988);
- das machtanalytische Instrumentarium Crozier/Friedbergs (1979) - in der spezifischen Weiterung um eine strukturell und materiell verfestigte Dimension von Macht, die Giddens diesem Konzept gegeben hat;
- Weicks organisationssoziologische Analysen, in denen er - unter dem Begriff der 'Retention' - darauf verweist, daß organisationskulturelle Realität in hohem Maße durch ihre eigene Geschichte gesteuert wird (Weick 1985).

Der so entstehende theoretische Bezugsrahmen gleicht gewisse Schwächen der Strauss'schen Fassung des 'negotiated order'-Ansatzes aus: neben der bereits erwähnten analytischen Unverbindlichkeit etwa die Überbetonung des aktiven Aushandelns gegenüber den handlungseinschränkenden, aber eben auch -ermöglichenden Kontextbedingungen. Das sich herauskristallisierende theoretische Gesamtkonzept kann an dieser Stelle allerdings nicht weiter entfaltet werden.²

Noch einmal, um hier nicht falsch verstanden zu werden: Auch der 'negotiated order'-Ansatz setzt Schwerpunkte - und zwar auf den Ebenen 1 bis 3; was ihn allerdings stark macht, ist, daß er - wie gerade gezeigt - nicht theorie-systematisch 'blind' ist für andere analytischen Zugriffsmöglichkeiten, sondern daß sich vielmehr systematisch Schnittstellen zu sinnvoll ergänzenden Theorieangeboten benennen lassen.

Ein derartiges Theoriegebäude verspricht, einen hinreichend komplexen theoretischen Rahmen für die Analyse innerbetrieblicher Sozialbeziehungen zur Verfügung zu stellen. Was hiermit allerdings noch nicht geleistet ist, ist - gewissermaßen eine Abstraktionsstufe tiefer - die wesentlichen Dimensionen zu bestimmen, über die betriebliche Sozialbeziehungen in ihren typischen Konfigurationen empirisch abfragbar wären. Damit muß die Rückübersetzung vom Allgemeinen zum Besonderen erst noch geleistet werden.

Anmerkungen

- 1) Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf theoretisch-konzeptionelle Diskussionen, die im Rahmen eines DFG-Projektes über typische Interaktionsmuster in den Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat geführt wurden (Bosch u.a 1995). MitarbeiterInnen in dem Projekt waren: Aida Bosch, Peter Ellguth, Rudi Schmidt und Rainer Trinczek.
- 2) Zu verweisen ist hier auf die Dissertation von Aida Bosch, in der die theoretischen Überlegungen in der ange-deuteten Richtung weitergeführt werden (Bosch 1995).

Literatur

- Berger, P.L./Luckmann, T. (1970), Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt/Main.
- Bosch, A. (1995), Vom Interessenkonflikt zur 'Kultur der Rationalität'? Interaktionsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat <im Erscheinen>
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1995), Innerbetriebliche Interaktionsmuster. Eine Typologie der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat <im Erscheinen>
- Crozier, M./Friedberg, E. (1979), Macht und Organisation. Königstein/Ts.
- Dabrowski, H./Görres, H.-J./Rosenbaum, W./Voßwinkel, S. (1986), Humanisierungsprobleme und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. 2 Bde. Karlsruhe.
- Giddens, A. (1988), Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt/New York.

- Hildebrandt, E./ Seltz, R. (1989), Wandel der betrieblichen Sozialverfassung durch systemische Kontrolle. Berlin.
- Kotthoff, H./ Reindl, J. (1990), Die soziale Welt kleiner Betriebe. Göttingen.
- Ortmann, G. (1995), Formen der Produktion. Opladen.
- Strauss, A. (1979), Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order. San Francisco u.a.
- Weick, K.E. (1985), Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt.

Peter Ellguth, PD Dr. Rainer Trinczek, Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg, Projektgruppe Arbeits- und Industrieforschung, Bismarckstr. 8, D-91054 Erlangen

4. Der Betrieb: Einheit von System- und Sozialintegration

Jürgen Schmidt-Dilcher

Alternativen zu den vorherrschenden Arbeitsverhältnissen waren der Industriesoziologie von jeher eine Herzensangelegenheit. Und ausgerechnet in Zeiten eines beschleunigten industriellen Wandels, der mehr Chancen zu ihrer Realisierung als je zuvor eröffnet, zeigt die Zunft unübersehbare Symptome moralischer Erschöpfung. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt in der nachhaltigen Fokussierung ihrer ureigensten Forschungsinstrumente auf Gegenstände, die wesentliche Aspekte der strukturellen Veränderungen nur bedingt abzubilden vermögen: So stehen bei weitem nicht mehr alleine technische oder organisatorische Rationalisierungsstrategien zur Verschiebung der Proportionen von Hand- und Kopfarbeit im Mittelpunkt des Geschehens. Die Managementstrategie der "Prozeßoptimierung" kümmert sich z.B. nur noch bedingt um diesen tayloristischen Paragrafenfall von 'Arbeitsplanung versus shop floor'. Sie stellt solch allzu vertraut gewordene Konturen der Produktion und der ihr vorgelagerten Funktionen vielmehr gleich gänzlich zur Disposition. Und dies geschieht vordringlich im Bezugsrahmen ganzer Produktionsstätten bzw. gar unternehmensweit.

Der Betrieb als integrale Einheit allerdings war der Industrie-Soziologie - immer auf der Spur gesellschaftlich bedeutsamer Entwicklungen - ein so unspektakulär selbstverständliches Mittel der Erkenntnis, daß sie ihn als eigenständiges Forschungsobjekt mit besonderen theoretischen wie methodischen Anforderungen zu sehr aus den Augen verloren hat. Zwangsläufig mußte sich dieser blinde Fleck spätestens dann bemerkbar machen, wenn vormals unbefragt für bekannt gehaltene betriebliche Verhältnisse in Fluß geraten, wie dies aktuell zu beobachten ist. Auf einmal beansprucht die Formenvielfalt von Produktionsstätten oder spezifischen industriellen Strukturen, wie z.B. diejenigen des Maschinenbaus, sehr viel mehr an Aufmerksamkeit. Es ist hierbei zunächst unerheblich, ob das Variationsspektrum organisatorischer Strukturen und Arbeitsbedingungen nun tatsächlich anwächst oder ob es ihm inzwischen nur besser gelingt, hinter den Kulissen der alten Paradigmen ins Rampenlicht zu treten. Der Industriesoziologie jedenfalls sieht sich in 'Neue Unübersichtlichkeit' gestürzt.

Ein wichtiger analytischer Versuch, dem Spektrum der vielfältigsten Erscheinungen des laufenden industriellen Wandels zu begegnen, ist neuerdings die verstärkte Beachtung zwischenbetrieblicher "Netzwerke". Als besondere Form einer auch institutionellen 'Kollektivierung' von